



**REGLAMENTO DE TRABAJO PARA
LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA**

343.07
C17r
1985
Ei. 1

CCB
CC 80037
Top. CCB0021
ej. 1 A1985



08473

an: 1985

Preço \$ 1000 No. Exemplares 50

11 10 96
MAY 1986

No. Inventário

Biblioteca - CIB
06473

343.02
C 17
1985
Ej. 1
S. 1111
06473

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESOLUCION No. 0096

(1 Febrero 1985)

Por medio de la cual se aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa 'CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA'

LA JEFE DE LA DIVISION DE RELACIONES
INDIVIDUALES DE TRABAJO

en uso de sus atribuciones legales y,

CONSIDERANDO:

Que el doctor RAFAEL FORERO RODRIGUEZ, en calidad de apoderado, ha presentado a este Despacho el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa 'CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA', con domicilio en la ciudad de Bogotá, D. E.

Que efectuado el estudio del citado reglamento, se ha concluido que este reúne los requisitos exigidos por el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Que este despacho es competente para la aprobación de los reglamentos internos de trabajo de acuerdo con lo preceptuado por el Artículo 116 del Estatuto Laboral.

Por lo expuesto, este Despacho,

R E S U E L V E:

ARTICULO PRIMERO. APROBAR el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa 'CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA', con domicilio en la ciudad de Bogotá, D. E.

ARTICULO SEGUNDO. Las disposiciones contenidas en el reglamento no producirán ningún efecto y se tendrán como no escritas en todo aquello en que contraríen o desmejoren lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la Ley, Pacto, Convención Colectiva, Laudo Arbitral y/o contrato individual de trabajo vigente o que adquiera vigencia con posterioridad a la ejecutoria de esta Resolución.

ARTICULO TERCERO. Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la presente providencia, deberá publicarse mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos del establecimiento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento interno de trabajo se publicará la resolución aprobatoria.

ARTICULO CUARTO. Contra la resolución de la referencia proceden los recursos de reposición y el subsidiario de apelación interpuestos y fundamentados dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación personal de la misma o desde la desfijación del edicto.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D. E., a 1 de febrero de 1985.

Cecilia Castañeda Abadia, Jefe División de Relaciones Individuales de Trabajo. Leonor Suárez Chaparro, Secretaria.



**REGLAMENTO DE TRABAJO PARA
LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA**

REGLAMENTO DE TRABAJO PARA LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

PREAMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Cámara de Comercio de Bogotá domiciliada en la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Cámara de Comercio de Bogotá como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

CAPITULO I

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 1o. Quien aspire a tener un puesto en la Cámara de Comercio debe hacer solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Certificado de último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- b) Certificados de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- c) Libreta de servicio militar o cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad postal según el caso.

“Los menos de diez y ocho (18) años necesitan para celebrar contrato de trabajo autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de la primera autoridad política del lugar previo consentimiento de sus representantes legales”.

La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la Ley o cuando a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico ni moral para el menor en el ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de seis (6) horas diurnas.

Concedida la autorización del menor de diez y ocho (18) años puede recibir directamente el salario y llegado el caso ejercitar acciones legales pertinentes”.

ARTICULO 2o. La Cámara de Comercio de Bogotá puede admitir, mediante la renuncia de los riesgos respectivos, a los trabajadores de que trata el aparte b) del Artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el Artículo 341 y los incisos 1o. y 2o. del Artículo 342 del mismo Código, y en ningún caso, aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3o. del artículo último.

CAPITULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3o. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte y oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

ARTICULO 4o. Puede celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

ARTICULO 5o. El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador;
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato;
4. Obligaciones del empleador, del aprendiz y derechos de éste y aquél;
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato;
6. Condiciones del trabajo, duración vacaciones y períodos de estudios;
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato; y
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 6o. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 7o. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al cincuenta por ciento (50%) del mínimo convencional o del que rija en la respectiva empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe información profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual

al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia. (Decreto 2375 de 1974).

ARTICULO 8o. Además de las obligaciones que se establecen en el Código de Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Cámara de Comercio de Bogotá y
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTICULO 9o. Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, la Cámara de Comercio de Bogotá tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional médica y completa del arte y oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferido en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurren relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTICULO 10. En lo referente a la contratación de aprendices; así como a la proporción de éstos, la Cámara de Comercio de Bogotá se ceñirá a los prescritos por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, ésto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de trabajadores ocupados. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se pre-

cisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 11. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará, para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en ese oficio.

ARTICULO 12. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica:

1. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad de aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código de Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la Cámara de Comercio de Bogotá deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por las del Código de Trabajo.

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 13. La Cámara de Comercio de Bogotá una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la Cámara de Comercio de Bogotá, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 14. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 15. El período de prueba no puede exceder de dos meses. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba exceda de dos meses.

ARTICULO 16. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del patrono, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán reguladas por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 17. No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la Cámara de Comercio de Bogotá, sino el de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Cámara de Comercio de Bogotá los cuales sólo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado y, en cuanto a prestaciones se refiere, a las indicadas en el inciso 2o. del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.

“El auxilio monetario por enfermedad no profesional de que trata los artículos 227 y 228 del Código Sustantivo de Trabajo, se aplicará a los menores de diez y ocho (18) años que sean trabajadores accidentales o transitorios, a los que trabajen en establecimientos artesanales que no ocupen más de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a la familia del dueño y a los menores trabajadores del servicio doméstico”.

CAPITULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 18. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

En la mañana: 8:30 a.m. a 1:00 p.m.

8:45 a.m. a 1:00 p.m.

9:00 a.m. a 1:00 p.m.

En la tarde: 2:00 p.m. a 5:45 p.m.
2:00 p.m. a 6:00 p.m.
2:00 p.m. a 5:30 p.m.
2:00 p.m. a 10:00 p.m.

En ningún caso la aplicación de los anteriores horarios dará lugar a que un trabajador exceda la jornada máxima legal.

PARAGRAFO. Los días laborales son: lunes, martes, miércoles, jueves y viernes.

ARTICULO 19. Del horario anterior quedan exceptuados los menores de 18 años, cuya jornada en ningún caso excederá de seis (6) horas diarias, ni de treinta y seis (36) horas semanales.

PARAGRAFO. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñan cargos de Dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

"EXCEPCION UNICA. 'Los menores de catorce (14) años y mayores de (12) años de edad podrán realizar tareas de tipo familiar siempre y cuando los horarios de ocupación continuos o discontinuos no superen tres (3) horas diarias, no afecten su asistencia regular a un establecimiento educativo y garanticen el tiempo necesario para su recreación y descanso. Todo lo anterior a juicio de los funcionarios que determine el Gobierno Nacional para la vigilancia y control de las normas realizadas con el trabajo de menores' "

ARTICULO 20. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no ma-

por de dos horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobreremuneración alguna.

ARTICULO 21. El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del patrono y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente y sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Cámara de Comercio de Bogotá, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 22. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la Cámara de Comercio de Bogotá podrá ampliar la duración de la jornada en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para el período que no exceda tres semanas no pase de (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 23. También podrá la Cámara de Comercio de Bogotá ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis en los días hábiles de la semana.

La ampliación de tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 24. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTICULO 25. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTICULO 26. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en los artículos 20, 21 y 22 de este Reglamento, sólo podrá efectuarse por dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo, o de una autoridad delegada por éste, siempre que la Cámara de Comercio de Bogotá, en vista de esta autorización, ordene efectuarlo en caso necesario.

"PROHIBICION DE TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno así como el suplementario o de horas extras para los trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad".

ARTICULO 27. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Cámara de Comercio de Bogotá, en su caso, así: si es diurno, con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y si es nocturno con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTICULO 28. El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Cámara de Comercio de Bogotá, en su caso, con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

ARTICULO 29. Cada uno de los recargos a que se refiere los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ARTICULO 30. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario ordinario, o a más tardar junto con el salario del período siguiente.

PARAGRAFO. La Cámara de Comercio de Bogotá podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 31. La Cámara de Comercio de Bogotá no reconocerá trabajo suplementario de horas extras sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 26 de este Reglamento.

CAPITULO VII

TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 32. La Cámara de Comercio de Bogotá podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores, con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo de treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1o. del Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 33. El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTICULO 34. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la Cámara de Comercio de Bogotá por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTICULO 35. La Cámara de Comercio de Bogotá no podrá contratar para los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere, deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1o., Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 36. Los contratos de trabajo o pactos sindicales que la Cámara de Comercio de Bogotá celebre en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio de Trabajo.

ARTICULO 37. Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno nocturno especial se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

ARTICULO 38. Las empresas que deseen hacer uso de la autorización consagrada en el artículo 32 de este Reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio de Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la Cámara de Comercio de Bogotá.

CAPITULO VIII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 39. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso. Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre; además los días jueves y viernes santos, Asunción del Señor y Corpus Christi. D. E. 1406/52 y el del Sagrado Corazón de Jesús.

“Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, y el Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador, origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.”

2. La remuneración correspondiente al descanso en los días expresados se liquidará como para el descanso dominical, sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

El descanso en los días domingos y demás días expresados en este artículo, tiene una duración mínima de 24 horas.

ARTICULO 40. La Cámara de Comercio de Bogotá sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Cámara de Comercio de Bogotá. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

ARTICULO 41. Como remuneración del descanso dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señala también como de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTICULO 42. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezca más favorablemente para el trabajador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, de acuerdo con el Artículo 141 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 43. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como para el descanso dominical pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas de trabajo.

ARTICULO 44. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

ARTICULO 45. 1. El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo anterior.

2. los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 46. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no se pueden reemplazar sin grave perjuicio para la Cámara de Comercio de Bogotá, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerará conforme al Artículo 44 de este Reglamento.

ARTICULO 47. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal que laboró el día de descanso o por turnos.

2. Desde el medio día o a las trece (1:00 p.m.) horas del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el medio día o a las trece (1:00 p.m.) horas del lunes o día siguiente del descanso.

ARTICULO 48. En caso de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

ARTICULO 49. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Cámara de Comercio de Bogotá, debe fijar en lugar público del establecimiento con anticipación de doce horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPITULO IX

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTICULO 50. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el Artículo 39 de este Reglamento, la Cámara de Comercio de Bogotá suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo, como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o de su compensación en otro día hábil, cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO X

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 51. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

“VACACIONES REMUNERADAS DURACION. Los trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad tienen derecho a gozar de veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que el empleado deberá hacer coincidir con las vacaciones escolares.

Para los trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad, no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo.

Queda así mismo prohibida la acumulación de vacaciones para los trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad, quienes deberán disfrutarlas en su totalidad durante el período de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año trabajado.”

ARTICULO 52. La época de las vacaciones deben ser señaladas por la Cámara de Comercio de Bogotá a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficialmente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTICULO 53. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 54. Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 55. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir las vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o personal de confianza.

PARAGRAFO. Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación, aún parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de 18 años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

Cuando se autoriza la compensación hasta por la mitad de las vacaciones, para mayores de 18 años, éste pago sólo se considerará válido si, al efectuarlo, la Cámara de Comercio de Bogotá concede simultáneamente los días no compensados de vacaciones.

ARTICULO 56. La Cámara de Comercio de Bogotá puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y

se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTICULO 57. El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la Cámara de Comercio de Bogotá. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se encuentre en vacaciones.

ARTICULO 58. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor en días de descanso y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 59. Todo empleador llevará un registro de vacaciones, en el que anotará fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina, y la remuneración de las mismas.

CAPITULO XI

PERMISOS

ARTICULO 60. La Cámara de Comercio de Bogotá concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para

desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Cámara de Comercio de Bogotá o a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser inferior o posterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación de las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción de la Cámara de Comercio de Bogotá.

CAPITULO XII

SALARIO MINIMO CONVENCIONAL LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LOS REGULAN

ARTICULO 61. La Cámara de Comercio de Bogotá convenirá con el trabajador lo relativo al salario que haya de co-

responderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal, o el fijado en los pactos convenciones colectivas o fallos arbitrales.

PARAGRAFO. "SALARIO MINIMO LEGAL. El salario mínimo legal correspondiente a la jornada máxima legal ordinaria fijada para los menores de diez y ocho (18) años de edad será igual al determinado por el Gobierno Nacional para los trabajadores mayores de diez y ocho (18) años de edad."

ARTICULO 62. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que la Cámara de Comercio de Bogotá suministrarle al trabajador o a sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se valorará expresamente en el respectivo contrato y en defecto se estimará pericialmente.

ARTICULO 63. Cuando se trata de trabajos por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Cámara de Comercio de Bogotá podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

ARTICULO 64. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 65. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta el servicio durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese.

ARTICULO 66. Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayores de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el de recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPITULO XII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 67. Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestarán por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales en donde aquellos se hallen inscritos.

ARTICULO 68. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al administrador de la Cámara de Comercio de Bogotá, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se

tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 69. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado. Así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Cámara de Comercio de Bogotá en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 70. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351 de 1965 Artículo 7o. Numeral 15o.

ARTICULO 71. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Higiene y Seguridad que prescriban las autoridades del ramo, en general y particular a las que ordene la Cámara de Comercio de Bogotá para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 72. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada del médico de la Cámara de Comercio de Bogotá si lo tuviere o uno particular, si fuere necesario, y

tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTICULO 73. En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe del Departamento respectivo o al Administrador de la Cámara de Comercio de Bogotá o empleado que haga sus veces; para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el Artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 74. La Cámara de Comercio de Bogotá no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 75. De todo accidente se llevará registro en libro Especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y en forma sintética de que éstos pueden declarar.

ARTICULO 76. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Cámara de Comercio de Bogotá como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de Higiene y Seguridad que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo, del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350, y 351 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XIV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 77. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía e inteligencia con los superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Cámara de Comercio de Bogotá.
- e. Ejecutar los trabajos que se le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Cámara de Comercio de Bogotá en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las má-

quinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo, y

- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñarlo, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO. Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerles dádivas.

CAPITULO XV

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 78. El orden Jerárquico de la empresa es:

Presidente Ejecutivo, Vicepresidente, Jefe de División y Jefe de Departamento.

La facultad de imponer sanciones le está reservada a:

Presidente Ejecutivo y en su defecto el Jefe de Relaciones Industriales o al supervisor jerárquico del trabajador.

CAPITULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

ARTICULO 79. Las mujeres sin distinción de edad no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa in-

dustrial, salvo que se trate de una empresa en que estén empleados los miembros de la misma familia.

PARAGRAFO 1o. Queda prohibido emplear a mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la ceruza, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. No pueden tampoco, ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

PARAGRAFO 2o. (Artículo 14 Ley 20/82). **TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD.** Los menores de dieciocho años de edad (18), no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran:

A. ALTERACION DE SALUD.

- 1o. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para su salud.
- 2o. Trabajos en temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3o. En trabajos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- 4o. Trabajos en altos hornos de fundición de metales, en hornos de recocer metales o en trabajos de forja.
- 5o. Trabajos donde el menor de edad este expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta decibles.
- 6o. Trabajos donde tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminocentes, rayos X, trabajos

que impliquen exposición de radiaciones ultravioletas in frarrojas y emisiones de radiofrecuencia.

- 7o. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 8o. Trabajos submarinos.
- 9o. Trabajos en basureros o cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 10. Aquellos que impliquen el manejo de sustancias explosivas inflamables o cáusticas.

B. TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE AFECTAR LA MORALIDAD.

- 1o. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad el trabajo en casas de lenocinio y afines y los demás que señale el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- 2o. Queda así mismo prohibido emplear menores de diez y ocho años (18) de edad en la redacción, impresión, elaboración, distribución y venta de publicaciones o materiales contrarios a la moral y las buenas costumbres."

CAPITULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 80. Son obligaciones especiales de la Cámara de Comercio de Bogotá:

- 1o. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las

materias primas necesarias para la realización de las labores.

- 2o. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3o. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4o. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5o. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- 6o. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo XI de este reglamento.
- 7o. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerlo practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8o. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para su servicio lo hizo cambiar de residencia,

salvo, si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el patrono le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandarían su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

- 9o. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de dieciocho (18) años que ordena la Ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia por enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos, o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo de empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la ac-

tividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro meses (4), en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.

ARTICULO 81. Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1o. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Cámara de Comercio de Bogotá o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 2o. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Cámara de Comercio de Bogotá, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
- 3o. Conservar y restituir el buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 4o. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5o. Comunicar oportunamente a la Cámara de Comercio de Bogotá las observaciones que estime conducente a evitarle daños y perjuicios.

- 6o. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Cámara de Comercio de Bogotá.
- 7o. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Cámara de Comercio de Bogotá o por las autoridades del ramo; y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- 8o. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- 9o. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

CAPITULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CAMARA DE COMERCIO Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 82. Se prohíbe a la Cámara de Comercio de Bogotá:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta en un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley las autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto con la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la Cesantía y pensiones de jubilación, la Cámara de Comercio de Bogotá puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Cámara de Comercio de Bogotá.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectivas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Cámara de Comercio de Bogotá. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuído colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubiere presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad además de las contempladas en el Código Sustantivo de trabajo, las siguientes:
 1. Trasladar al menor de diez y ocho (18) años de edad del lugar de su domicilio.

2. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador.
 3. Retener suma alguna al menor de diez y ocho (18) años de edad, salvo los casos de retención en la fuente, aporte al Instituto de los Seguros Sociales y cuotas sindicales.
 4. Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.
13. Queda absolutamente prohibido despedir a trabajadores menores de edad por motivo de embarazo sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control, del trabajo de menores; el despido que se produjere en este estado y sin que medie la autorización prevista en el presente artículo no produce efecto alguno y acarreará las sanciones previstas en el numeral 3o. del artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo, aumentados en una tercera parte.

ARTICULO 83. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Cámara de Comercio de Bogotá.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo e excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Cámara de Comercio de Bogotá, exepcto en los

casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuér intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Cámara de Comercio de Bogotá en objetos distintos del trabajo contratado.

CAPITULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 84. La Cámara de Comercio de Bogotá no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, en convenciones colectivas, en fallos arbitrales o en el contrato individual.

ARTICULO 85. Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Cámara de Comercio de Bogotá, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta

parte de ese mismo salario; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana, la tarde, turno en que ocurra, y por cuarta vez, suspensión en el trabajo por tres días.

- b. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cauce perjuicio de consideración a la Cámara de Comercio de Bogotá, implica por la primera vez suspensión en el trabajo, hasta por tres días, y por la segunda, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c. La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cauce perjuicio de consideración a la Cámara de Comercio de Bogotá, implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica, por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

PARAGRAFO. La imposición de una multa no impide que la Cámara de Comercio de Bogotá prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta (1/5) parte del salario de un día.

ARTICULO 86. Las multas que se preveen solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (1/5) parte del salario de un día

y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

CAPITULO XX

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 87. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 a saber:

a. Por parte del patrono:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas como instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.
7. La detención preventiva del trabajador por más de (30) treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extensión del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para la Cámara de Comercio de Bogotá.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al Artículo 2o. del Decreto 1373 de 1966, el patrono requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de

los ocho (8) días siguientes, si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

10. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas; prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Cámara de Comercio de Bogotá. Esta causal solo procederá cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo, o el laudo arbitraje.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

b. Por parte del trabajador

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono respecto a las condiciones del trabajador.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos, amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador a los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio de los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad y su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incunvan al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o

convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente reglamento.

PARAGRAFO. La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causas o motivos distintos.

ARTICULO 88. Fuera de las anteriores, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por sexta vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente por tercera vez.
- d. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por tercera vez.

CAPITULO XXI

DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

ARTICULO 89. Cuando la Cámara de Comercio de Bogotá considera que es necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores ya sea parcial o totalmente, en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo, en la

que explicará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

ARTICULO 90. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previsto en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la Cámara de Comercio de Bogotá dará inmediato aviso al Inspector de Trabajo correspondiente a fin de que compruebe esa situación.

PARAGRAFO. Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Decreto 2351 de septiembre 4 de 1965.

CAPITULO XXII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 91. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono, o las personas facultadas en el artículo 78o. de este Reglamento para imponer sanciones, deberán oír al trabajador inculpado directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Cámara de Comercio de Bogotá de imponer o no la sanción definitiva.

ARTICULO 92. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPITULO XXIII

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 93. Los reclamos de los trabajadores se harán ante:

El jefe de Relaciones Industriales quien los oirá y resolverá con justicia y con equidad.

ARTICULO 94. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XXIV

PUBLICACIONES

ARTICULO 95. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria.

CAPITULO XXV

VIGENCIA

ARTICULO 96. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

CAPITULO XXVI

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 97. Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido aprobado la Cámara de Comercio de Bogotá.

CAPITULO XXVII

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 98. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Ciudad	Dirección	Departamento
Bogotá	Carrera 9a. No. 16-21	Cundinamarca
Fecha	Firma y Sellos	